

婦人労働資料第 122 号
123

保存資料

つわり休暇・通院休暇 育児休暇等に関する規定例

労働省 婦人少年局 婦人労働課

婦人少年局
婦人労働課

つわり休暇・通院休暇・育児休職等に関する規定例

目 次

1 母性保護に関する特別の協定例	1
2 つわり休暇に関する規定例	8
(1) 必要日数を与えるとしている事例	8
(2) 20日以内を与えるとしている事例	8
(3) 14日以内を与えるとしている事例	8
(4) 14日以内とし、産前・産後休暇と通算できる事例	9
(5) 10日としている事例	9
(6) 7日以内を与えるとしている事例	9
(7) 出産休暇の中から与えるとしている事例	10
3 通院休暇に関する規定例	11
(1) 1カ月2日以内を与えるとしている事例	11
(2) 4週または1カ月につき1日を与えるとしている事例	11
(3) 4週または1カ月につき半日を与えるとしている事例	15
(4) 必要な時間について与えるとしている事例	15
(5) 産前休暇前に通算4日与えるとしている事例	18
4 妊娠休暇、妊娠休職に関する規定例	19
5 補食時間に関する規定例	20
6 育児休職・再就職制度に関する規定例	21

1. 母性保護に関する特別の協定例

(1) S株式会社……〔商業〕

母性保護に関する協定

S株式会社（以下会社という）とS労働組合（以下組合という）とは、母性保護の観点から女子従業員の取扱いにつき次のとおり協定する。

（妊娠中の特別取扱い）

第1条 妊娠中の女子従業員から申出があった場合、会社は業務の軽減をはかる。

② 会社は妊娠中の女子従業員に対し、時間外労働を命じない。

③ 妊娠中の定期検診のための通院により出社できない場合、あるいは勤務時間中に離席せざるを得ない場合、会社はその日又はその時間通常の勤務を行なったものとみなす。

④ 会社は妊娠中の女子従業員が就業規則第18条第2号による産前産後欠勤以外に妊娠に伴う身体障害のため欠勤した場合、合計20日間を限度として出勤したものとみなす。

⑤ 会社は妊娠中の女子従業員が勤務開始時刻後30分以内に出社、又は勤務終了時刻前30分以内に退社しても、遅参又は早退としない。

（育児時間）

第2条 会社は生後満1年に達しない生児を育てる女子従業員から請求があった場合、1日2回おのおの45分の育児時間を与え、この時間については通常の勤務を行なったものとみなすと共にこの期間に時間外労働を命じない。

(産前産後欠勤、生理欠勤の取扱い)

第3条 労働協約別冊第1章、就業規則第18条2号産前産後欠勤、同3号生理欠勤について賞与(手当)の減額は行なわない。

(休養施設)

第4条 会社は休養を必要とする女子従業員のために適切な休養施設を提供する。

(疑義の処理)

第5条 本協定の定めた事項の解釈運用に関し、疑義を生じた場合は、会社、組合が協議の上解決を計るものとする。

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は労働協約第10条を準用する。

昭和 年 月 日

※参考

なお、就業規則、給与規程中に次の規定がある。

就業規則

2. 産前、産後のとき。(産前産後欠勤)

産前42日以内、出産当日及び産後56日

給与規程

8. 産前産後欠勤者及び生理欠勤者の本俸は、減額しない。

(2) T株式会社……(商業)

母性保護に関する協定

T株式会社(以下会社という)とT労働組合(以下組合という)は女子従業員の母性保護に関し次の通り協定する。

(生理休暇)

第1条 生理のため就業に困難を感じる女子従業員(以下女子という)に対し、会社は本人の請求により必要日数の生理休暇を与える。

(妊娠の届出)

第2条 女子が妊娠した時は、妊娠を認定した医師の診断書を添えて会社に届出するものとする。

(妊娠中の通院)

第3条 妊娠中の女子が定期検診のため、又は本人が受診を希望するために通院することにより出社できない場合、又は勤務時間中に離席せざるを得ない場合、会社は本人の請求によりこれを認めるものとする。

(産前産後休暇)

第4条 会社は出産前の女子に対し、出産予定日を含む産前6週間の産前休暇を与える。

妊娠4カ月以上経過後に出産した女子には生涯、死産を問わず出産当日を除き産後6週間の産後休暇を与える。

但し、6週間の産前又は産後休暇を超えて更に休養を必要とする旨の医師の診断書を添えて休暇を請求した場合は、2週間を限度として請求どおりの産前又は産後休暇を延長する。

妊娠4カ月未満で流産した女子が休養を必要とする旨の診断書を添

えて休暇を請求した場合は、8週間を限度として請求どおりの産後休暇を与える。

(時間外労働の禁止)

第5条 妊娠中の女子及び産後休暇終了後6ヵ月を経過しない女子に対して、会社は時間外勤務及び休日勤務を命じない。

(業務の軽減)

第6条 妊娠中の女子及び産後休暇終了後2ヵ月を経過しない女子が業務の軽減を請求した場合、会社はこれを認め適切な措置をはかる。

(妊娠障害休暇)

第7条 妊娠中の女子から、つわり、妊娠中毒症、妊娠貧血等、妊娠障害による請求があった場合、会社は妊娠障害休暇を与える。

但し、つわりを除く妊娠障害については、休養を必要とする旨の医師の診断書を添えて請求するものとする。

(育児時間)

第8条 生後満1か年に満たない生児を育てる女子に対し、会社は1日2回、各々45分合計90分、その生児を保育するための育児時間を与える。

但し、本人が希望し、予め届出た場合、1回にまとめて与えるものとする。

(原職復帰)

第9条 産後休暇後の職場は原則として産前休暇前の職場とする。

但し、産前休暇前と異なる職場に復帰させる場合、会社は本人の意見を尊重し復帰先を決定するものとする。

(遅出・早退)

第10条 妊娠中の女子及び産後休暇後2ヵ月を経過しない女子に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。

但し、この遅出、早退は出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合は予め届出るものとする。

(本協定適用者の取扱)

第11条 本協定に定める事項の適用を受けることにより会社は本人に対し一切の差別を行わない。

(本協定適用者の職場)

第12条 女子が本協定に定める事項の適用を受ける場合、会社は当該部課員に労働強化とならないよう配慮し、欠員補充等の処置をとるものとする。

(有効期限)

第13条 本協定の有効期限は締結日より1年間とし、期限満了の90日前までに会社・組合いずれからも変更の申入れがない場合更に1年間延長するものとし、以後も同様とする。

昭和 年 月 日

(3) N 株式会社……〔商業〕

母性保護に関する協定書

N 株式会社（以下会社という）と N 労働組合（以下組合という）は母性保護に関し次の通り協定する。

1. 出産（産前、産後）休暇

産前休暇：本人の請求により出産予定日を含む産前 6 週間以内の休暇を与える。

産後休暇：生産、死産を問わず、出産日を除き産後 6 週間の休暇を与える。

但し、6 週間を超えて更に休暇を必要とする旨の医師の診断書を添えて請求があった場合は 2 週間を限度として休暇を延長する。

流産の場合は医師の診断書を添えて請求のあったとき、その必要日数の休暇を与える。

2. 妊娠障害休暇

妊娠中の女子がつわりにより就業不能の場合は 7 日を限度として特別休暇を与える。7 日を超えて休暇を必要とする場合、およびつわりを除く妊娠障害により休暇を必要とする場合は医師の診断書を添えての請求によりその必要日数の特別休暇を与える。

3. 妊娠中の通院

妊娠中定期検診等のため通院を必要とする場合、その必要時間の遅刻、早退、離席を認める。

通院のため出社不能の場合本人の請求により特別休暇を与えること

がある。

4. 時差通勤

妊娠中の女子に対して本人の請求により就業時間を始業 30 分繰下げ、終業 30 分繰上げを認める。但し、請求により合計 1 時間以内を限度として繰上げ繰下げ時間の調整を認める。

5. 育児時間

生後満一年に達しない生児を育てる女子から請求があった場合 1 日 2 回各 45 分の育児時間を与える。但し、請求により 1 回にまとめて与えることがある。

6. 業務の軽減

妊娠中の女子から請求があった場合は業務の軽減をはかり又時間外勤務をさせない。

7. 職場保障

産後休暇後出社の女子の職場については本人の意志を充分尊重する。

8. 妊婦用の事務服

会社貸与の事務服着用が困難となった場合は各自任意の事務服着用を認める。

9. 賃金の保障

上記各項の適用をうけることにより賃金への影響を及ぼさない。

本協定の証として本書 2 通を作成し、会社・組合双方記名捺印の上各々 1 通を保有する。

昭和 年 月 日

2. つわり休暇に関する規定例

(1) 必要日数を与えるとしている事例

イ Cバス株式会社……労働協約

組合員に次の特別休暇を与える

(16) 女子組合員が妊娠し、つわりのため就業が困難なとき………
………必要日数

ロ N公園……労働協約

第409条 組合員は、次表に掲げる区分によって特別有給休暇を
うけることができる。

区 分	休 暇 日 数
妊娠悪阻により勤務が著しく 困難なとき。	必 要 日 数

(2) 20以内を与えるとしている事例

〇製菓株式会社……就業規則

従業員には次の各号により休暇を与える。

7 つわり休暇

妊娠期間について妊娠時から産前休暇前までの期間に20日間以
内

なお、この適用に際しては、無給扱いとするが、一般の欠勤控除
などの扱いはしない。また、医師の診断書の提出を必要とする。

(3) 14日以内を与えるとしている事例

イ B光機株式会社……就業規則

妊娠した女子でつわりのため就業が困難な場合に限り請求により出
産までの期間を通じ14日以内のつわり休暇をあたえ無給とする。

つわり休暇を受けようとするときは、医師の診断書を添付し所属上
長へ届け出なければならない。

ロ N鉄道株式会社……労働協約

(労協52条) ② つわりで就業が困難な女子組合員には通算14
日のつわり休暇を与える(無給)

(労協57条) 出勤率算定にあたり産前産後休暇、生理休暇および
つわり休暇をとった日は出勤したものと計算する。

(4) 14日とし産前・産後休暇と通算できる事例

〇公立病院……就業規則

妊娠障害休暇 2週間

ただし、産前・産後休暇と通算できる。

注) 産前産後休暇は産前6週間、産後8週間である。

(5) 10日としている事例

Nゴム工業株式会社……労働協約

特別休暇を次の通りとする。

(13) 女子社員の悪阻のとき 10日

但し事前に医師の診断書を提出すること

(6) 7日以内を与えるとしている事例

イ B精密株式会社……就業規則

第28条 女子従業員にして次の各号の1に該当するときは、これ
を休暇として認める。

2. つわり休暇

妊娠してつわりのために就業が著しく困難であると医師が勧告
し、その医師がその事実を証明する場合は本人の請求によって、

継続又は断続し、通算7労働日以内の休業を、つわり休暇として認める。

(1) つわり休暇の日数は賃金を支給しない。その計算はつきによる。

控除する賃金＝基準内賃金× $\frac{\text{つわり休暇日数}}{\text{その給与計算月の出勤すべき日数}}$

(2) つわり休暇の日数は皆精勤手当・賞与の勤怠・年次有給休暇の算定出勤率・勤続期間などには出勤とみなして計算する。

(3) 医師の勧告証明とは、医師である者が会社所定の用紙をもって申し出る従業員に対し、その本人が妊娠し、つわりであって体質上休業するを妥当とする旨の証明を行ない、これによって会社が認定する。

□ T 弘済会……労働協約

第76条 特別休暇は、次のとおりとする。

⑧ つわりで勤務困難のため本人が申し出た7日以内の日数

(7) 出産休暇のなかから与えている事例

J 製紙株式会社……労働協約

つわり休暇 妊娠障害のため本人から休暇の請求があった場合には出産休暇から、2週間以内の休暇を分割して与える。

注) 出産休暇は産前産後を通じ13週間

3. 通院休暇に関する規定例

(1) 1ヵ月2日以内与えている事例

S 電線株式会社……就業規則

女子従業員は1ヵ月2日以内の通院休暇を受けることができる。

通院休暇はこれを翌月に繰入れることは出来ない。

(賃金規程)

各種休暇は、欠勤扱いをしない。

生理、通院休暇は、1日全額支給、他の1日は50分の1差引く。

(2) 4週または1ヵ月につき1日与えている事例

I 0 公立病院……就業規則

通院休暇 妊娠7ヵ月までは4週間に1回、妊娠8ヵ月以降は2週間に1回それぞれ1日以内で必要と認める時間。

妊娠5ヵ月から7ヵ月までの間において特に必要と認められる場合にあっては2週間に1回、また10ヵ月から

出産までの間においては1週間に1回とすることができる。

□ A 精工株式会社……就業規則

(通院休暇)

女子従業員が妊娠により通院休暇を請求した場合、月間1日を与えるものとする。この場合通常勤務したときの賃金を支給する。

ハ Nアルミ株式会社……就業規則

出産休暇

労働基準法第65条の定めるところによる。

出産前後の通院休暇は届出があってから出産前と、出産後3ヵ月以内に限り、通院のため月1日請求したとき与えられる。

ニ Nアルミニウム工業株式会社……就業規則

(特別休暇)

次の場合は休暇を受けることができる。

10 妊娠中の女子が通院するとき 月1日

(諸手当の計算)

諸手当は、次の区分によって支給する。

名 称	支 給 額		支 給 条 件
	月 給 者	日給者	
通院休暇手当	基準賃金1日分	同 左	休暇1日につき

ホ 株式会社T製作所……就業規則

(通院休暇)

第32条 妊娠中の正規従業員および準員、雇員が産院へ通院する

場合には届出により月1日の有給休暇を与える。

(賃金規則)

(生理・通院休暇)

第89条 女子生理休暇手当および妊娠従業員の通院休暇手当は

月間1日に限り基準日給を支給する。但し支給方法は当日所定

時間出勤したものとして支給する。

(取扱通達)

1 資格適用者

従業員就業規則第31条により現に生理休暇を有給にて与えられている正規従業員、準員、雇員

2 請求用紙

請求用紙は、生理休暇申請用紙を準用する。

3 取得時の要件

妊娠中における胎児の発育状態および母体の経過観察を目的としての有給通院休暇は月一回とする。

① 請求の時期

通院休暇の請求日は生理休暇と相違し、明確に出来ない関係から、妊娠の事実が確認され、以後経過観察のため通院を必要とする診療日は、医師の指示により決定されるので、本人は医師と相談のうえ、毎月の予定日を事前に所属課長を経由し、労務課に提出する。(様式は任意)

② 請求の受理

所属課長は事前に提出された通院日に従い、本人から休暇申請があった場合には、業務の支障の有無を勘案し受理する。

請求の休暇日が著しく支障をきたす恐れがあると認められる場合には、最近日と変更させることが出来る。

4 医師の診断書又は証明書の提出

初回の通院休暇を請求する場合、妊娠の事実を証明出来る診断書またはこれに変わるべき証明書(母子手帳等の提示が望ましい)

を休暇申請用紙に添付のうえ、所定の手続をすること。

5. その他

通院休暇は生理休暇と同様、制度化された主旨を十分に理解されいやすくも乱用されることのないよう指導願います。

以 上

へ ○製薬株式会社……就業規則

(休 暇)

第72条 従業員には下の各号により休暇を与える。

8. 妊婦の通院休暇

妊娠中の女子 1カ月に一回

ト Nゴム工業株式会社……労働協約

特別休暇を次の通りとする。

(14) 女子社員の妊娠中のとき 通院休暇月1回

チ N合板株式会社……労働協約

妊産婦定期検診休暇取扱協定書

妊産婦に対して次の休暇を認める。

1. 妊産婦にて、定期検診を受ける者について、当日を公認休暇扱いとし賃金の60%を支給する。
2. 妊産婦にて、定期検診を受ける者について、その必要時間が半日以内の場合は通院扱いとし、有給とする。
3. 但し、月間一日限りとし、事前に口頭又は文書による届出を行い、原則として翌日に通院証明書を提出した者について認められる。

リ A県立中央病院……就業規則

(定期検診休暇)

第9条の2 定期検診休暇の期間は、妊娠第4月以降において、

1月につき1回職員が請求した期間とする。ただし、その期間は、1日をこえることができない。

(3) 4週または1カ月につき半日与えるとしている事例

イ N板硝子株式会社……就業規則

妊娠している女子が通院のため1カ月(28日)につき半日(午前又は、午後とし、就業時間又は休憩時間に関係なく正午を起点とする)の限度内において、会社業務に従事できないときは、所定の届出により社用外出として取扱う。

ロ T特殊電機株式会社……労働協約

妊婦の定期検診通院時間について

妊娠の定期検診通院のため月1回半日(3時間30分)を限度として有給とする。

ハ K写真工業株式会社……就業規則

通院休暇 妊娠中の者が通院を必要とするときは月1回4時間の有給所要時間を与える。

(4) 必要な時間について与えるとしている事例

イ S化学工業株式会社……就業規則

妊産婦にして健康診断の必要があり、やむえず就業時間中に通院しなければならない場合は、あらかじめ所長に申し出て遅参、早退または外出をすることができる。この場合それぞれ私用遅参、私用早退または私用外出として取扱いが勤怠には影響せしめない。

ロ F薬品工業株式会社……就業規則

女子従業員が妊娠中の経過受診の為に通院を必要とするときは、1

ヶ月につき1回これに要する時間を与える。

ハ K精工株式会社……労働協約

次の各号の理由によりやむを得ず欠勤、遅刻、早退または外出するときはこれを事故扱いとしない。

8. 妊産婦の定期診断のための通院外出

(覚書)

3. 60条8号 妊娠中の女子社員の通院外出の取り扱い。

3.1 認める時期

通院外出扱いは、週休1日の月(4月～6月・10月～12月)のみ、労働協約第60条3項8号を適用して認める。

3.2 要件

(1) 定期診断のための通院外出であること。

妊娠確定以後の定期診断であること。(初診は適用しない。)

(2) 通院外出扱いとなる回数は月1回とする。(事前に届出る。)

3.3 取り扱い

(1) 勤怠上

「外出」の扱いとする。(通院の前もしくは後に出社するよう。)したがって、皆勤、年次休暇算定の場合は出勤扱いとする。

(2) 賃金上

賃金は、就業時間の長短にかかわらず(やむえず、当日出社できなかった場合、情況認定により外出とみなし)事

故扱いとしない。

・精勤手当 支給する

・出勤手当 支給しない

・賞与に影響させない。

ニ Sアルミニウム株式会社……労働協約

通院休暇……にんしん中の従業員が通院の為必要とする時。ただし、

1ヶ月につき1回とし通院に要する時間とする。(有給)

ホ S光機株式会社……社内通達

(取扱通達)

1. 対象者 妊娠中の者

該当者は母子手帳(又はこれにかわる証明書)を勤務課に提示して登録する。

2. 条件 1ヶ月1回に限り診断のため通院外出する時間は、出勤扱いとする。

3. 外出時間 午前8時より、その所要時間とする。

4. 取扱い

(1) 前日迄に所属上司に届出て外出届をもらう。(外出届の用件欄に「産院」と記入する。)

(2) 当日自宅より直接通院し、診断終了後すみやかに帰社する。

(3) 帰社の際、守衛所へ外出届を提出する。

(4) 必要ある場合は母子手帳の提示を求ることがある。

5. 取消 当日帰社しない者は外出扱いを取消す。(休暇又欠勤に変更する)

(5) 産前休暇前に通算4日間与えている事例

株式会社F製菓……就業規則

通院休暇 妊娠後産前休暇に入る間4日間附与する(本人の申請日)

賃金保障 上記休暇、時間附与による賃金の減額は行なわない。

4. 妊娠休暇、妊娠休職に関する規定例

(1) K印刷株式会社……就業規則

(妊娠休暇)

女子の妊娠したとき。妊娠3ヵ月後1ヵ月につき3日

(2) N鉄道株式会社……労働協約

(労協26条)

会社は、組合員が次の各号の1に該当するときは、休職を命ずる。

6. 産前休職

イ 妊娠4ヵ月(85日)以上の女子乗務員が請求したとき。

ロ 妊娠7ヵ月(169日)以上の女子非乗務員が請求したとき。

(労協27条)

前条の休職期間は、次の通りとする。

6. 産前休職

イ 女子乗務員の場合 22週間以内

ロ 女子非乗務員の場合 8週間以内

(覚書)

産前休職期間中は、出勤率算定に当っては出勤したものとして取扱う。

但し、年間臨時給与の保障は100分の70とする。

(労協28条)

会社は、第26条の規定により休職となった者が、次の各号の1に該当するときは、復職を命ずる。

6. 産前休職、産前休暇の期間に入ったとき。

(労協171条)

会社は、女子組合員が産前休職になった場合、その期間中基本給の

100分の70を保障する。

5. 補食時間に関する規定例

S. 光機株式会社……社内通達

(取扱通達)

妊婦間食時間の件

対 象 妊娠6ヵ月以降出産までの女子

扱 い 必要な間食時間を与える。

時 間 午前午後各15分以内

手続条件

1. 希望者は、証明書類を所屬長經由勤務課に登録する。
2. 勤務課は対象者人名を各課長宛に連絡する。
3. 右の手続きで登録した者は、必要のつど上司に申し出て15分以内の間食時間をとる。

6. 育児休職、再就職制度に関する規定例

(1) N 公社

育児休職に関する覚書

N 公社とZ労働組合とは、育児休暇に関し次のとおり覚書を締結する。

(目的)

第1条 育児休職(以下「休職」という)は、生後満3年までの生児(実子および養子縁組をした子をいう。以下同じ)を有する女子の職員であって、一定期間、家庭にあって育児に従事し、休職期間満了後引き続き勤務する意思を有する者に対して、職員としての身分を失うことなく、ひたすら育児に専念せしめることを目的とするものである。

(対象者)

第2条 対象者は、生後満3年までの生児を有し、育児のため休職を申し出た女子の職員とする。

(休職の期間)

第3条 休職の期間は、生後満3年までの生児を有する期間内において、最短期間を6ヵ月間、最長期間を「特別休暇に関する協約」第1条第14号に定める特別休暇(以下「出産休暇」という)に引き続き生児が生後3年に達するまでの期間とし、6ヵ月間をこえる期間については3ヵ月間を単位とする。

(休職の申出)

第4条 休職の申出は、休職を希望する日の1ヵ月前までに行なうものとする。

(休職の発令)

第5条 休職の発令は、前条により申し出た本人の希望した日付とす

る。

(期間の延伸および再休職)

第6条 休職の延伸は、次の場合に限り行なうものとする。

- (1) 生児が病気のため引き続き本人の付添いが必要と認められる場合。
- (2) 本人の母または配偶者の母など(本人の復職後その生児の世話を
する予定であったものに限る)が病気等により生児の世話をすること
ができなくなり、かつ子守等が見つからない場合。
2. 延伸回数は1回とし、延伸する期間は生児が満3年に達するまでの
範囲内において3ヵ月単位とする。ただし、生児が生後満3年に達す
るまでの期間(3ヵ月間以上となるものに限る)を延伸期間とする場
合はこの限りではない。
3. 延伸の申出は、当初の休職期間の満了する1ヵ月前までに休職の申
出に準じて行なうものとする。
4. 同一生児についての復職後の再休職は、原則として行なわないもの
とする。

(配置転換)

第7条 「職員の配置転換に関する協約」に定める配置転換が実施さ
れる際、その配置転換対象部門に所属する休職中の職員については、
配置転換の手続上は休職中でないものとして取り扱うものとする。た
だし、配置転換に伴う特別措置等は、復職後に実施するものとする。

(後補充)

第8条 休職期間中の後補充職必要と認められるときは、準レッテル
方式による。

(復職)

第9条 休職期間が満了したときにおいては、当該職員は、当然復職
するものとする。

2. 休職期間中においては、休職の事由が消滅した場合は、当該職員は
すみやかに申し出るものとし、その申出にもとづいて1ヵ月以内に復
職を発令するものとする。
3. 前項にいう「休職の事由が消滅した場合」とは、生児の死亡、他家
への養子縁組の場合をいう。また、配偶者が死亡したことにより本人
が復職を希望する場合も含めるものとする。なお、右以外の事由によ
る場合は、その都度地方交渉委員会において協議して定めるものとす
る。

(休職期間中の競合)

第10条 休職期間中に、他の勤務できない事由が生じた場合は第2項
に定める場合を除き、休職のままとする。

2. 休職期間中の職員が、1ヵ月以上にわたる傷病の診断書を付して所
属長に申し出た場合においては、その申出日以降復職を認め、病気休
暇を付与するものとする。
3. 前項の傷病は、その者がかりに勤務していたとするならば、1ヵ月
以上にわたり出勤不可能な状態にあるものをいい、その判断の困難な
事例また問題が生じた場合においては、その都度中央交渉委員会にお
いて解決するものとする。

(実施期日)

第11条 本覚書は、昭和 年 月 日から実施するものとする。

(廃止および経過措置)

(略)

(2) T 化学工業株式会社……労働協約

(6) 育児休業

出産後1ヵ年間に女子組合員が子女養育のため休業を申し出、会社が認めた場合はその期間休業とする。

(3) T 弘済会

育児期間の取扱に関する協定書

T 弘済会 (以下「会」という。) と T 労働組合とは、出産育児のために退職する者を育児期間経過後再雇傭することにつき、下記のとおり協定する。

記

1. 対 象 者

出産育児のため退職する者で、退職時において会に再就職することを申し出た歩合給者の女子とする。

2. 再雇傭の時期

出産した日から3年以内とし、原則として本人の希望する時期とする。

(注) 本人が希望する時期を過ぎて再雇傭する場合3ヵ月を超えることはない。

3. 再雇傭時の身分及び職名

身分は職員とし、職名は退職時職名 (資格を含む。) とする。

4. 再雇傭時の配置

原則として退職時の所属に配属する。

5. 再雇傭の条件

(1) 労働協約及び就業規則 (細則を含む。) 等に定められた勤務条件に支障なく服することが可能なこと。

(2) 会の指定する勤務箇所に勤務することが可能なこと。

(注) 勤務箇所の指定にあたっては、本人の家庭・通勤事情等をできるだけ尊重する。

6. 再雇傭時の給与

(1) 基 本 給

退職時現在の基本給に退職時における会の採用基本給と再雇傭時における会の採用基本給との差額を加算した額を支給する。

(2) 業 務 給

イ 一般業務給

再雇傭時現在の一般業務給表において、退職時の勤続年数による標準額を支給する。

ロ 主務者給

再雇傭時には支給しない。

(3) 家族給・地域給・歩合給及びその他の給与は、給与規程の定めるところによる。

7. 勤続年数の取扱

次の各号については、出産育児のため退職する時までの勤続年数を通算する。

(1) 資格の付与

(2) 表 彰

(3) 特別弔慰金

8. 再雇傭時の年次有給休暇の取扱

退職時に有する年次有給休暇の残日数を再雇傭時に付与する。

9. 試行期間

3年間の試行期間を置く。

(4) K精工株式会社

女子再就職制度に関する件

(対象者)

結婚・出産・育児により退職し、数年後再就職を希望するもの。

(待遇)

職務給 退職時の職務を認める。

職務加給 従事する職務による(原職復帰を原則)。

勤続給 再スタート

能率給 2号からスタート

年令給 そのまま適用

賞与 旧人扱いとする。

(その他)

資格は退職時の資格を認める。

年次休暇・永年勤続・慶弔関係等における勤続年数は通算する。